

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

(Studi Kasus: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu)

Beinli Dwi Chandra
Kamaludin
Nasution

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu CAPEM Wilayah Curup

Vietriana Gustinsia
Ridwan Nurazi
Syamsul Bachri

Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Sistem *Risk Base Bank Rating* (RBBR): Aplikasinya Pada Bank Bengkulu

Yudarsi Eka Fitri
Kamaludin
Paulus Suluk Kananlua

Analisi Pengaruh *Price To Book Value* (PBV), *Earning Per Share* (EPS), *Debt To Equity Ratio* (DER), Dan *Return On Equity* (ROE) Terhadap Harga Lima Saham Rekomendasi *E-Trading* Paling Potensial Di Bursa Efek Indonesia

Lega Yanti
Ridwan Nurazi
Iskandar Zulkarnain

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

Dedy Saputra
Darmansyah
Nasution

Analisi Kinerja Pegawai Unit Sentra Pelayanan Kepolisian (SPK) POLRES Bengkulu Utara

Asep Teddy Nurrasyah
Witman Rasyid
Sugeng Susetyo

Analisis Kinerja Dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Kelompok Pemanfaat Dan Pada Program PNPM-PISEW Di Provinsi Bengkulu

Indra Utama
Fahrudin JS Pareke
Nasution

Deskripsi Kompetensi Personil POLRI di Lingkungan Direktorat Pembinaan Masyarakat (DITBINMAS) POLDA Bengkulu

Jauhari
Witman Rasyid
Sugeng Susetyo

Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengurusan Izin Mendirikan Bangunan Pada Dinas Tata Kota Dan Pengawas Bangunan Kota Bengkulu

Ferry Firmansyah
Kamaludin
Sri Warsono

Implementasi Tupoksi Bendahara Pengeluaran Pembantu Di SKPD Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Joni Prawinata
Darmansyah
Nasution

Studi Deskriptif Kinerja Layanan Pegawai Penggerak Sawadaya Masyarakat Pada UPTD Balai Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

Elvi Hervita
Retno Agustina Ekaputri
Nasution



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BENGKULU

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 13, Nomor 2, Oktober 2012

DAFTAR ISI

- Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap 108 - 122
Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus:
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu)
Beinli Dwi Chandra
Kamaludin
Nasution
- Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap 123 - 137
Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu CAPEM Wilayah Curup
Vietriana Gustinsia
Ridwan Nurazi
Syamsul Bachri
- Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Sistem *Risk Base Bank Rating* 138 - 149
(RBBR): Aplikasinya Pada PT Bank Bengkulu
Yudarsi Eka Fitri
Kamaludin
Paulus Suluk Kananlua
- Analisis Pengaruh *Price To Book Value (PBV)*, *Earning Per Share (EPS)*, *Debt To* 150 - 160
Equity Ratio (DER), Dan *Return On Equity (ROE)* Terhadap Harga Lima
Saham Rekomendasi *E-Trading* Paling Potensial Di Bursa Efek Indonesia
Lega Yanti
Ridwan Nurazi
Iskandar Zulkarnain
- Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas 161 - 171
Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu
Dedy Saputra
Darmansyah
Nasution
- Analisis Kinerja Pegawai Unit Sentra Pelayanan Kepolisian (SPK) POLRES 172 - 182
Bengkulu Utara
Asep Teddy Nurrasyah
Witman Rasyid
Sugeng Susetyo

DAFTAR ISI

Analisis Kinerja Dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Kelompok Pemanfaat Dan Pada Program PNPM – PISEW Di Provinsi Bengkulu <i>Indra Utama</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Nasution</i>	183 - 193
Deskripsi Kompetensi Personil POLRI di Lingkungan Direktorat Pembinaan Masyarakat (DITBINMAS) POLDA Bengkulu <i>Jauhari</i> <i>Witman Rasyid</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	194 - 205
Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengurusan Izin Mendirikan Bangunan Pada Dinas Tata Kota Dan Pengawas Bangunan Kota Bengkulu <i>Ferry Firmansyah</i> <i>Kamaludin</i> <i>Sri Warsono</i>	206 - 215
Implementasi Tupoksi Bendahara Pengeluaran Pembantu Di SKPD Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong <i>Joni Prawinata</i> <i>Darmansyah</i> <i>Nasution</i>	216 - 222
Studi Deskriptif Kinerja Layanan Pegawai Penggerak Swadaya Masyarakat Pada UPTD Balai Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu <i>Elvi Hervita</i> <i>Retno Agustina Ekaputri</i> <i>Nasution</i>	223 - 235
Perencanaan Dan Pengembangan Karir Alumni IPDN/STPDN Di Pemerintah Kabupaten Lebong Bengkulu <i>Beny Kodratullah</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Syamsul Bachri</i>	236 - 244

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BANK BENGKULU CAPEM WILAYAH CURUP

Vietriana Gustinsia

Ridwan Nurazi dan Syamsul Bachri

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jln W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

Work ethic as well as the attitude and spirit prosecutor morale should be a system of values inherent in the behavior of employees in performing of their duties. Many factors affect the performance of employees including leadership stlye, work environment, and work discipline. If any unfavorable factors, such as work environment, the force applied leadership etc. if not good it will make cause no maximum employee performance. This study aimed to determine the effect of leadership style, work environment, and work discipline, the work ethic of the at Bank Bengkulu Regional Curup with survey research methods. The number of respondents 35 people with the questionnaire data collection techniques. Simultaneously (together) a significant effect on work ethic (Y) means that the three variable (leadership, work environment and labor discipline that employees have Bank Bengkulu Regional Bank Bengkulu Curup influence on their work ethic. However, partially by using the t test only variable labor discipline that has a significant influence on the work ethic variable, while the variable leadership and work ethic has no significant effect to work ethic.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Etos kerja karyawan yang tinggi ditandai dengan bekerja keras, bekerja tepat waktu, bekerja dengan jujur dan penuh keuletan. Disamping itu juga melalui etos kerja yang tinggi diharapkan karyawan bekerja dengan berorientasi pada prestasi bukan kolusi, bekerja dengan kreatif bukan diskriminatif.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos kerja memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer (Robbin, 2002). Perusahaan dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan

kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin yang efektif, bila perusahaan dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif, barangkali akan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut.

Karyawan atau pekerja akan dapat mengukur kemampuannya kemudian dikombinasikan dengan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan etos kerja yang lebih baik (Ruky, 2003). Pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan lainnya.

Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Capem Curup

Karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup sudah menunjukkan etos kerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan disiplin kerja sehingga karyawan dapat pemanfaatan jam kerja yang optimal, pemberdayaan karyawan yang menyeluruh, cukupnya peralatan kantor dan lain sebagainya. Ketaatan karyawan akan kehadiran sudah baik. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya selalu diawasi oleh pimpinan langsung, bagi karyawan yang absen atau mangkir dalam bekerja akan ditindak secara tegas dengan tidak mendapatkan uang makan bahkan akan dimutasi.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan awal pada beberapa orang karyawan diketahui adanya perasaan tidak puas karyawan terhadap pimpinannya yang menyangkut kesempatan dalam hal dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu padahal karyawan beranggapan seharusnya sudah saatnya dia menduduki suatu jabatan bila dilihat dari kualitas dan kemampuannya dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tanggung jawab dalam pekerjaannya, disiplin kerja yang dilakukan selama ini sudah ditaati oleh karyawan yang sukarela menaati semua peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan oleh bank. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Karna tanpa disiplin maka sulit memujudkan tujuan yang maksimal. Juga diketahui adanya pendapat dari para karyawan bila dilaksanakan rapat/pertemuan secara rutin seringkali keluhan atau saran dari para karyawan tidak ditanggapi dengan serius oleh pimpinan.

Dalam hal kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal muncul keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruangan tempat kerjanya yang kurang nyaman karena tidak cukup mendapatkan sinar matahari dan penerangan hanya mengandalkan cahaya lampu. Kemudian ruang kerja yang sempit sehingga karyawan yang bekerja merasa terganggu dikarenakan nasabah yang memadati ruangan

Fenomena masih banyaknya karyawan yang merasa tidak puas terhadap kepemimpinan dan kurangnya tingkat kenyamanan karyawan terhadap sarana dan prasarana di kantor berkaitan dengan lingkungan kerja seperti penerangan lampu, Kebersihan kantor, penataan ruangan yang nyaman sehingga bisa membuat karyawan betah di kantor dan bisa melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Wilayah Curup.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai sifat yang universal dari suatu gejala sosial artinya kepemimpinan dapat ditemukan dan terjadi dimana saja dalam setiap kegiatan bersama asalkan memenuhi unsur-unsur, seperti adanya orang yang mempengaruhi, dan adanya orang yang dipengaruhi serta mengarahkan pada tercapainya sesuatu tujuan. (Pamudji 1993, 1-2) menyatakan bahwa:

“...Kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan usaha bersama. artinya setiap kegiatan atau usaha bersama selalu memerlukan pemimpin dan kepemimpinan, baik kegiatan atau usaha tersebut melibatkan dua, tiga orang maupun melibatkan sepuluh, seratus bahkan seribu orang ; baik kegiatan atau usaha tersebut bercorak sederhana maupun bercorak kompleks dan luar biasa besarnya. Dikatakan merupakan gejala kelompok atau gejala sosial oleh karena pemimpin dan kepemimpinan itu hanya dapat dirasakan dan nampak apabila terdapat sekelompok orang-orang yang melakukan usaha bersama atau dengan perkataan lain terdapat suatu kehidupan sosial”.

Kepemimpinan sebagai perilaku seorang pemimpin pada setiap aktivitasnya didalam serangkaian usaha-usaha membimbing dan mengarahkan anggota-anggota kelompok dan nyata-nyata berubah, maka hal ini merupakan kepemimpinan yang sukses. Kemudian jika ada orang lain yang merasa terdorong untuk mengarahkan perilakunya, hal tersebut merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif.

Dalam kaitannya dengan *Organizational Citizen Behaviour* beberapa peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang mempunyai pengaruh besar dan sentral dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih efektif, tidak hanya bekerja seperti halnya apa yang ada dalam perspektif bekerja sesuai dengan imbalannya, tetapi diharapkan mampu bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan (Udaya; 2000:60).

Dalam studi kepemimpinan banyak literatur yang membahas pendekatan terhadap kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, baik faktor yang berada dari dalam diri pemimpin, seperti kecerdasan, motivasi, sikap dan lain-lain, maupun faktor yang berada di luar diri pemimpin, seperti keadaan kelompok, hubungan sosial dan lain-lain.

Dari pendapat diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas perilaku pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi melalui proses komunikasi (informasi) agar bawahan dapat diarahkan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Seiring dengan tema dan fokus penelitian ini, maka pembahasan kepemimpinan dibatasi pada pendekatan perilaku pemimpin yang dalam hal ini memfokuskan pada etos kerja karyawan, sehingga dalam meningkatkan etos kerja karyawan sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan etos kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk dapat menggeneralisasikan variabel kepemimpinan tersebut, maka terlebih dahulu penulis

akan menguraikan indikator-indikator yang dapat mengukur variabel kepemimpinan, Menurut Udaya (2000:60) yakni:

1. Pengaruh

Dalam berbagai konsep kepemimpinan, pemimpin selalu dominan dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa diantara pemimpin dan bawahannya. mempunyai interaksi yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam situasi dimana mereka berada.

Sedangkan untuk masyarakat Indonesia sebagian besar pengikutnya masih melihat pada pemimpin sebagai suatu yang menjadi panutan yang dapat memberikan contoh di dalam setiap aktivitasnya. Artinya sebagian besar masyarakat masih berorientasi secara vertikal (keatas). Keadaan tersebut menunjukkan seorang pemimpin harus dapat memberikan teladan, mempunyai wibawa dan kecakapan maka pemimpin dapat mempengaruhi perilaku karyawannya agar dapat digerakan kearah tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai usaha yang dapat mendorong dan menolak seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sesuai yang diharapkan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks kepemimpinan, motivasi bawahan merupakan serangkaian usaha-usaha dalam rangka untuk memberikan motif (dorongan), harapan dan inisiatif kepada bawahan agar dapat terpenuhi kebutuhannya. Lebih Lanjut *Harold, Koontz, Cyril O'Donnel* dan *Heinz Wehrich*, (Ali; 1996,605) mengatakan bahwa:

"...kekuatan motivasi itu bergantung pada pengharapan, persepsi imbalan, jumlah usaha yang dianggap dibutuhkan, tugas yang akan dilaksanakan dan faktor-faktor lain yang merupakan bagian dari lingkungan"

3. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam studi kepemimpinan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang Pemimpin, sehingga Fungsi pengambilan keputusan dapat membedakan antara pemimpin lebih berorientasi pada tugas-tugas yang mempergunakan pemikiran yang strategis untuk mengembangkan organisasi, Namun didalam proses pengambilan keputusan, seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

4. Penyampaian Informasi

Pemimpin merupakan pusat informasi yang sangat dibutuhkan untuk memudahkan bawahan melaksanakan tugas-tugasnya didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena apabila informasi yang dibutuhkan bawahan tidak dapat dimengerti dan dipahami, maka akan mengakibatkan keterlambatan dan bahkan kesalahan di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu informasi harus disampaikan dengan jelas dan tepat oleh pemimpin kepada bawahannya supaya

informasi yang disampaikan tersebut dapat diterima dengan jelas, baik dan dapat dimengerti.

Untuk memudahkan penyampaian informasi dari pimpinan kepada pegawai, maka harus mempunyai banyak cara agar pesan atau informasi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan dapat dimengerti. Adapun beberapa bentuk informasi yang dilakukan oleh pemimpin, seperti menjawab sebuah permintaan informasi, menelpn seseorang untuk meneruskan kabar baru, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan kepada para karyawan mengenai perkembangan-perkembangan baru, menulis memo dan laporan, mengirim pesan-pesan elektronik, menempatkan pesan-pesan pada papan bulletin, mendistribusikan laporan berkala, dan menyampaikan dokumen-dokumen tertulis atau laporan-laporan kepada orang lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan, yaitu lingkungan kerja dimana segala aktivitas kegiatan organisasi yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Nitisemito (1996 : 184) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Ahyari (1992 : 50) menyatakan, lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari – hari.

Kartono (1992:16) menyatakan, lingkungan kerja adalah material dan kondisi psikologis yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis, akan saling mendukung dalam proses kerja. Adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan karyawan dengan atasan maka akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, Nitisemito (1995: 124) menjelaskan, lingkungan kerja termasuk hubungan antar karyawan, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, hal ini akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jadi pengertian lingkungan adalah kondisi fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu berupa hubungan antar karyawan, karyawan dengan pimpinan serta sarana dan prasarana kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1997) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku yang diharapkan sesuai dengan peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut baik peraturan itu secara tertulis maupun tidak. Dari apa yang dikemukakan tersebut di atas maka dalam disiplin kerja terkandung tingkah laku yang diharapkan sesuai dengan peraturan organisasi, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Walaupun hal tersebut dalam lingkup organisasi tapi masalah berlaku dalam setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah.

Menurut Handoko (1999) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab adanya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela, bukan atas dasar paksaan. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan karyawan yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi).

Pendisiplinan kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 1999).

Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi karyawan Bank Bengkulu, agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh paling tidak ada tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama: Karyawan Bank Bengkulu perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki Institusi Bank, karena secara logika seorang karyawan tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa mereka adalah anggota keluarga besar Bank Bengkulu. Kedua: karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati setiap Karyawan. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai dengan informasi yang lengkap mengenai tata tertib dan ketentuan yang berlaku, guna menumbuhkan kepercayaan nasabah terhadap citra bank. Ketiga: karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh Karyawan Bank Bengkulu. Kedua Disiplin Korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan ini biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner. Ketiga Disiplin Progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman di jatuhkan.

Etos Kerja

Pengertian Etos kerja menurut pendapat Ravianto (1986:81) berasal dari istilah etika atau etos, berakar pada budaya, sistem, nilai, kebiasaan, watak suatu masyarakat. Etika adalah ilmu mengenai tingkah laku manusia untuk bertindak yang baik atau buruk. Kumpulan etika yang telah terjadi kemudian menjadi norma-norma yang pada akhirnya menjadi pedoman bertindak/berperilaku, bagaimana seharusnya dilakukan dan mana yang sebaiknya tidak dilakukan.

Lebih lanjut Ravianto (1985:224) menyatakan bahwa dalam bahasa modern, "Ethos" menunjukkan ciri-ciri, pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok. Selanjutnya dengan mengutip Concise Oxford Dictionary (1974) mengemukakan bahwa: "Ethos disifatkan sebagai *Characteristic of Community, people or system*, "suasana khas yang menandai suatu kelompok, bangsa atau sistem". Dalam arti ini sering kita dengar tentang ethos kerja, ethos profesi dan sebagainya. Disini ethos menunjuk kepada suasana khas yang meliputi kerja atau profesi.

Adapun indikator-indikator yang dapat menjadi acuan tinggi rendahnya etos kerja dijabarkan oleh Gama (1996:244) yang mendefinisikan Etos Kerja sebagai: Sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang, yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja. Etos kerja itu adalah sesuatu yang berada di belakang derajat dan kualitas kerja, Seperti kerja keras, tepat waktu, jujur dan ulet dalam bekerja, berorientasi kepada prestasi, kreatif dan berorientasi kepada perubahan. Setiap karyawan harus memelihara kesopanan, etika dalam bersikap dan tingkah laku di dalam maupun di luar Bank, mampu menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan hilangnya kepercayaan masyarakat/nasabah terhadap Bank sehingga setiap karyawan menghindari perbuatan dan tingkah laku yang tidak terpuji. Sanksi atas sikap yang tidak terpuji tersebut adalah teguran sampai pada pemutusan hubungan kerja (tergantung pada berat ataupun ringannya pelanggaran).

Seringkali kualitas pekerjaan terabaikan hanya karena orientasi kerja yang terpaku kepada pencapaian hasil kerja secara kuantitas. Hal ini dikarenakan manusia tidak memiliki penuntun yang tepat tentang makna kerja bagi hidupnya. Makna kerja penting untuk dijadikan prinsip, sehingga segala aktivitas pekerjaan dapat memiliki arah dan tujuan serta menciptakan semangat dan motivasi kerja yang baik, Oleh karena etos kerja karyawan merupakan penuntun sikap dan semangat serta moral kerja harus menjadi sistem nilai yang melekat dalam perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu juga, etos kerja yang baik juga menisyaratkan rasa cinta kepada pekerjaannya. Sudah tentu yang dikehendaki oleh kita adalah semangat memberi sebanyak-banyaknya kepada perusahaan maupun kepada masyarakat umum.

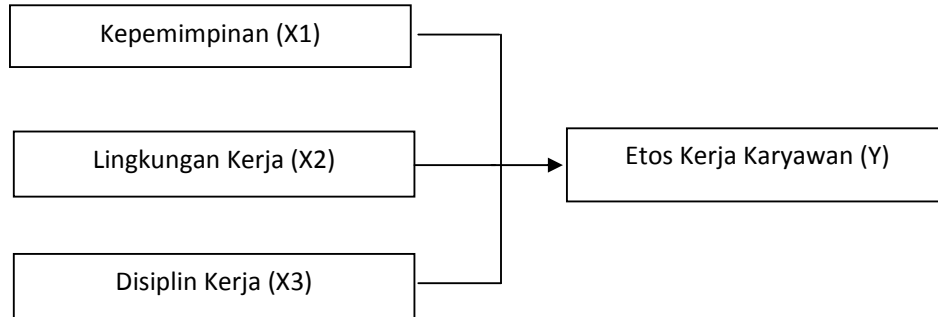
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu oleh Della Andriana (2009) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kejelasan Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab Seluma, pada penelitian terdahulu terdapat empat variabel yang dianalisis yaitu Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kejelasan Wewenang dan Tanggung jawab dari hasil penelitian terdahulu terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja. dari hasil penelitian yang saya analisis ternyata disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, sedangkan kepemimpinan dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti ada 3 yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap etos kerja.

KERANGKA ANALISIS

Berdasarkan uraian teoritis terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu wilayah Curup baik secara simultan maupun

parsial. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, kerangka analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Analisis

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penyusunan tesis ini adalah metode penelitian survei. Metode survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu ringkasan dari pengambilan yang tidak mendalam, dimana data langsung dikumpulkan dari responden dengan kuisioner item-item dari kuisioner, biasanya berhubungan langsung dengan skala perilaku atau pendapat (Noe, 1990).

Definisi Operasional

- Kepemimpinan adalah Suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada Karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seorang pemimpin disetiap aktivitas pada PT Bank Bengkulu Wilayah Curup untuk dapat memberikan pengaruh, Motivasi, Informasi, dan pengambilan keputusan terhadap para karyawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator dari variabel kepemimpinan: pengaruh, motivasi, penyampaian informasi dan pengambilan keputusan.
- Lingkungan Kerja adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi yang berupa hubungan yang harmonis antar Karyawan, sarana dan prasarana. Indikator-indikatornya Kuantitas kebersihan, penataan ruang, hubungan antar sesama pegawai, hubungan pegawai dengan atasan

- c. Disiplin Kerja adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan PT Bank Bengkulu Wilayah Curup untuk tunduk pada aturan yang telah ada dalam hal disiplin kerja akan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
1. Ketaatan dalam menggunakan waktu kerja adalah kepatuhan dan ketaatan pada jam kerja yang telah di atur oleh bank bengkulu untuk ketepatan waktu dan kehadiran.
 2. Ketaatan terhadap perintah kedinasan dari atasan berwenang.
 3. Bersedia menerima setiap tugas yang diberikan dengan dapat mempertanggung jawabkan kepada atasan.
 4. Ketaatan dalam menggunakan pakaian dinas/seragam yang telah ditentukan oleh manajemen PT Bank Bengkulu.
 5. Mengikuti tata tertib yang berlaku.
- d. Etos kerja karyawan adalah sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Indikator-indikatornya antara lain kerja keras, ketepatan waktu, kejujuran, keuletan orientasi pada prestasi dan kreatifitas.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Beberapa karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang Berjumlah 35 Orang terdiri dari Bank Bengkulu Cabang Curup Sendiri berjumlah 5 Orang Karyawan, Bank Bengkulu Capem Kepahiang Yang Berjumlah 9 Orang Karyawan, Bank Bengkulu Capem Lebong 8 Karyawan, Bank Bengkulu Capem Simpang Bukit Kaba berjumlah 7 Orang Karyawan, dan bank Bengkulu Capem Pasar tengah Berjumlah 6 Orang Karyawan. Metode Pengambilan Sampel yang digunakan adalah karyawan bank Bengkulu Wilayah Curup yang berstatus karyawan tetap.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner yaitu menyebarkan daftar (penyebaran angket) ini adalah suatu cara pengajuan pernyataan/Pertanyaan tertulis serta pilihan jawaban kepada para responden yang menjadi sampel penelitian.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, (Sugiyono 2002:73).

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis Kuantitatif menyangkut pengolahan data kuisioner dengan menggunakan angka-angka atau perhitungan statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi Linier berganda dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) Version 16. Sedangkan analisis kualitatif

digunakan untuk memberikan suatu penjelasan mengenai persepsi responden tentang variabel-variabel yang diteliti. Adapun analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 35 orang responden, jumlah pegawai laki-laki adalah sebanyak 14 orang atau 40% dan perempuan berjumlah 21 orang atau 60%, yang berarti perempuan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam bekerja walaupun ini tidak berarti banyak karena ada beberapa cabang yang karyawan laki-lakinya lebih banyak dari karyawan perempuan.

Jumlah pegawai berdasarkan komposisi latar belakang pendidikan yang terbesar adalah S1 berjumlah 15 orang atau 43%, S2 berjumlah 5 orang atau 14% dan sisanya D3 dengan jumlah 15 orang atau 43%, tingkat pendidikan yang baik ini merupakan salah satu indikator pendukung dalam bekerja. Dan secara umum tingkat pendidikan di Bank Bengkulu Wilayah Curup baik karena sudah ada yang memiliki tingkat pendidikan strata dua, dan tingkat pendidikan ini sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena ada beberapa orang yang masih berpendidikan D3.

Komposisi responden berdasarkan tingkat usia, persentase terbesar adalah pegawai berusia antara 31-40 tahun dengan demikian hampir seluruh responden berada pada usia produktif dan memungkinkan Bank Bengkulu Wilayah Curup memiliki kematangan emosional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya walaupun masih harus mendapatkan bimbingan dan arahan dari pimpinan

Dari hasil tabulasi terlihat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan berada pada rentang 2,61 – 3,40 (kategori cukup baik) dimana rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan adalah 2,79 (cukup baik) yang berarti kepemimpinan di Bank Bengkulu Wilayah Curup dapat digolongkan cukup baik, walaupun nilai ini tidak terlalu besar.

Kemudian untuk tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 2,85 (kategori cukup baik), dengan ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup dapat digolongkan cukup baik.

Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berada pada rentang 2,61 – 3,40 (kategori cukup baik) dimana rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah 2,93 (kategori cukup baik) dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup dapat digolongkan cukup baik.

Tanggapan responden terhadap variabel etos kerja berada pada rentang 3,41 - 4,20 (kategori baik) dimana rata-rata tanggapan responden terhadap variabel etos kerja adalah 3,88 (kategori baik) . jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup dapat digolongkan baik dan dapat menunjukkan etos kerja tinggi.

Hasil kriteria pengujian terhadap tingkat signifikan menggunakan analisis regresi berganda pada nilai $F_{hitung} = 22,0$ dengan tingkat signifikan pada taraf nyata 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X1 (kepemimpinan), variabel X2 (Lingkungan kerja), variabel X3 (Disiplin kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) artinya ketiga variabel yang dimiliki karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup diatas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja mereka.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi secara parsial dilaksanakan uji keberartian (signifikan) koefisien regresi yang dilakukan dengan uji t (T- test). Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan pada persamaan etos kerja (Y) dimana $t_{hitung\ koefisien\ X3}$ yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,344 > 2,03$) dengan tingkat signifikan $<$ dari 0,05. Sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja.

Dari hasil statistik dengan bantuan program SPSS terbukti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel etos kerja, namun variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja.

Ketidak-signifikan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja disebabkan oleh jawaban responden yang tidak objektif atau malah kurang memahami pernyataan yang diberikan. Karyawan cenderung memberi penilaian berdasarkan penilaian berdasarkan pengalaman pribadi dan tanpa melihat secara keseluruhan dan dimana dia bertugas. Karena ada beberapa bagian untuk mendukung pernyataan pelatihan, karyawan tidak dituntut untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan.

Pada variabel kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator yaitu: pengaruh pimpinan terhadap bawahan yang masih berorientasi vertikal (keatas, motivasi yang lebih kearah usaha-usaha dalam memberikan motif (dorongan) kepada bawahan, pengambilan keputusan yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan penyampaian informasi yang harus diberikan jelas dan tepat agar informasi yang diharapkan dapat diterima baik dan jelas.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya segala keperluan karyawan dalam melayani karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja pegawai karena mereka tidak harus memikirkan dimana akan mencari atau mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja mereka sehari-hari sehingga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dapat dan melayani nasabah dengan baik dan tepat waktu.

Kondisi lingkungan kerja ini juga termasuk hubungan antar karyawan/pimpinan, suhu lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Dan juga kondisi kantor yang berbeda-beda tempatnya memungkinkan jawaban tidak sama antara satu kantor dengan lainnya.

Begitu pula pada variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat disiplin kerja pegawai yang cukup tinggi hal ini disebabkan oleh penanaman komitmen perusahaan dimana bila karyawan disiplin maka akan meningkatkan nilai perusahaan dimata pelanggan/nasabah dan pesaing-pesaingnya. Dan tingkat kedisiplinan ini berlaku bagi semua kantor cabang bank Bengkulu sehingga rata-rata jawaban responden sama.

Implikasi Strategis

Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh *Michael J. Miller, David J. Woehr* dan *Natasha* (2001:2) dalam *The Meaning and Measurement of Work Ethic* salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang artinya peningkatan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja diharapkan berimbas pada peningkatan etos kerja pegawai atau dengan kata lain tinggi rendahnya etos kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagaimana pendapat Michael J Miller dan kawan-kawan diatas.

Penyebab rendahnya skor pada pernyataan mengenai cahaya penerangan di kantor sudah memberikan kenyamanan dalam kerja, hal ini dapat dipahami karena sebagian dari gedung tempat kerja Bank Bengkulu Wilayah Curup masih mengontrak di ruko-ruko sehingga pencahayaan sebagian besar didapat melalui lampu neon. Dan hal ini dapat dimaklumi karena sebagian besar ruko yang ditempati bukan milik pribadi dan pilihan mengontrak rumah didasarkan pada keperluan nasabah dan lokasi yang berada pada pusat keramaian. Dan apabila membangun gedung sendiri otomatis membutuhkan pertimbangan yang matang antara lain biaya untuk pembelian lahan yang bila dipusat kota akan cukup mahal, biaya transportasi bila pembangunan gedung pada daerah pinggiran, tingkat keamanan dan lain-lain.

Sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap etos kerja, hal ini disebabkan apabila dalam diri karyawan sudah tertanam suatu disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Dan bila perusahaan menerapkan suatu sistem hukuman antara lain dengan memotong insentif karyawan yang datang dan pulang diluar waktu yang dijadwalkan maka akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dan lama kelamaan karyawan mau tidak mau akan disiplin dengan sendirinya, dan hal ini sesuai juga dengan yang dikemukakan oleh Michael J Miller dan kawan-kawan diatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup, namun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Ketiga variabel menyumbang pengaruh terhadap variabel etos kerja sebesar ($R^2 = 0,681$), untuk hasil uji signifikan dipergunakan uji t dimana, $T_{hitung koefisien X1(kepemimpinan)} < t_{tabel} (0,37 < 2,03)$, $T_{hitung koefisien X2 (Lingkungan kerja)} < t_{tabel} (1,00 < 2,03)$, $T_{hitung koefisien X3(disiplin kerja)} < t_{tabel} (2,344 > 2,03)$, sehingga diketahui variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja belum

menyumbang pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja, dan hanya disiplin kerja yang mempengaruhi etos kerja secara signifikan,

2. Dari analisa skor jawaban responden sebanyak 35 orang terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja maka didapatkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang terendah yaitu 2,79 (cukup baik), dan variabel dengan rata-rata tertinggi adalah variabel etos kerja dengan rata-rata 3,88 (baik) sedangkan variabel lingkungan kerja rata-ratanya adalah 2,85 (cukup baik) serta disiplin kerja dengan nilai 2,93 (cukup baik).

Saran - Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk meningkatkan etos kerja karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup dapat dilakukan usaha-usaha sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui hanya variabel pernyataan mengenai kepemimpinan yang mendapatkan skor terendah untuk itu perlu dilakukan suatu pendekatan terhadap karyawan-karyawan yang berada dalam lingkungan kerja dan tanggung jawabnya
2. Pimpinan hendaknya memberikan perhatian dan kesempatan yang sama terhadap seluruh karyawan baik itu berupa kesempatan untuk pelatihan, pemberian kompensasi, hak cuti, dan lain-lain yang menyangkut kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.
3. Melakukan rotasi karyawan secara rutin untuk mencegah adanya kejenuhan pada tempat kerjanya serta meminimalkan kecemburuan antar sesama pegawai.
4. Pimpinan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawannya sehingga dapat melakukan penilaian secara subjektif mana diantara karyawannya yang sudah sepantasnya mendapatkan kesempatan promosi untuk menduduki suatu jabatan tertentu
5. Pimpinan harus lebih peka terhadap keluhan dan saran-saran yang disampaikan bawahannya karena apabila karyawan merasa tidak puas karena usulan atau keluhannya tidak ditanggapi maka dikawatirkan akan berakibat terhadap etos kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Andriana, Della, 2009, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kejelasan Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, Tesis Tidak Di Publikasikan*, Universitas Bengkulu.

Biatna Dulbert, T *Analisis faktor kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standardisasi Vol 09 No 03 os tahun 2007: 106-115. Puslitbang BSN.

- Setyaningsih, Sri H. 2005. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Gaya Kpemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karang Tengah Kota Tangerang Provinsi Banten*. Jurnal: Jakarta.
- Cooper and Emory Walker, J. W. 1996. *Human Resource Strategy and Receach* New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dessler, Gary (Yulk), 1995, (terjemahan Agus Dharma), *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gama, 1996. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda MenujuSukses*, edisi I, Jakarta: Institut Darma Mahardika
- Garna, H. Judistira K. (1996) *Ilmu-ilmu Sosial Dasar, Program Pascasarjana UNPAD*, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan Ali, SP. Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produksi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kartini,Kartono.1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Kumorotomo, Wahyudi. 2004. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Radja Grapindo Persada
- Miller, Michael J, David J Woehr, Natasha Hudspeth 2001, *The Meaning and Measurement of Work Ethic*, Jurnal of Vocational Behavior
- Noe, R. A *et.al*, 1994. *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, Richard Inc.
- Pamudji, S. 1993. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Yogyakarta: BPFE
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Singapore: Prentice Hall.
- Ruky, T. H, Reksodiprojo. S. 1999. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Shane, K. Peter. 1995. *Subtance Misuse and The Social Work Ethos, Employees. Human Resources Development Quarterly* Erlangga Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono (2002), *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung,
- Thoha, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Toto Asmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Udaya. J. 2000. *Kepemimpinan Teori Dan Pengembangannya*. Kanisius, Jakarta.
- Wahyono, Teguh. 2009. *25 Model Analisis Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.